

- розробити та прийняти нормативний документ, який дозволить би управлінням територій пріоритетного розвитку передавати на умовах тимчасової оренди незавантажене обладнання та недовикористані виробничі площі підприємств-банкрутів, чи тих, що використовують виробничі потужності менш як на 30,0 %, потенційним вітчизняним та іноземним інвесторам;

- ввести норму, за якої не менш як на 50,0 % нових робочих місць, створених на територіях пріоритетного розвитку, працевлаштовується незайняте населення, яке перебувало на обліку в центрі зайнятості не менш як 6 місяців;

На регіональному рівні:

- ♦ виділяти кошти з обласного та місцевих бюджетів на створення привабливих умов для потенційних інвесторів (відтворення природного ландшафту, зменшення екологічного навантаження, будівництво житла для іноземців з евентуальними умовами проживання, реконструкція транспортної інфраструктури, зниження криміногенної ситуації і т. д.);

- ♦ визначити, що найбільш перспективними, маловитратними та зорієнтованими на якісну структуру місцевої робочої сили і використання сировинної бази регіону видами виробничої діяльності є збирання з імпортних комплектуючих продукції авто- та приладобудування; виробництво на зарубіжних технологіях будівельних матеріалів; формування складських та розфасовуючих ліній для транзитних (через Україну) товарів; утилізація відходів промисловості для виробництва з них гумово-технічних виробів, будівельних конструкцій тощо;

- ♦ сприяти формуванню на територіях пріоритетного розвитку сітки недержавних агентств з працевлаштування.

**Петюх В. М.**, канд. екон. наук, доц.  
Київський національний економічний університет,  
**Маршавін Ю. М.**, канд. істор. наук, доц.  
Інститут підготовки кадрів  
Державної служби зайнятості України

## **КРИТЕРІАЛЬНІ ОЗНАКИ МОДЕЛЕЙ РИНКІВ ПРАЦІ В СОЦІАЛЬНО ОРІЄНТОВАНІЙ ЕКОНОМІЦІ**

У вітчизняній економічній літературі немає єдиного підходу до визначення типів моделей ринку праці. Відсутні також єдині критерії для визначення типу моделі. Найчастіше автори назива-

ють два типи моделей — зовнішній та внутрішній ринки праці, за основу беручи політику зайнятості, прийняту в тій чи іншій країні. При цьому зазначається, що моделі зовнішнього ринку праці певною мірою відповідає ринок праці США, Великобританії, Німеччини, Швеції тощо, а моделі внутрішнього ринку праці — Японії та Франції [1, с. 10—27].

При аналогічному підході до вибору критеріїв інакше визначає типи моделей ринку праці Е. М. Лібанова. Вона зазначає, що, абстрагувавшись від випадковостей, можна виокремити три найпоширеніші моделі: патерналістську (Японія), ліберальну (США, Канада, Австралія) та соціал-демократичну (Швеція) [2, с. 322—325].

Колектив авторів під керівництвом А. І. Рофе вважає, що виділення моделей виникає, по-перше, в процесі аналізу попиту та пропозиції на ринку праці (моделі чисто конкурентного, монополістичного ринків праці та ринків праці за участі на них профспілок і двосторонньої монополії); по-друге, під час розгляду особливостей політики зайнятості, яка проводиться в різних країнах (японська, шведська моделі та модель США) [3, с. 56—62].

Аналіз наведених міркувань стосовно моделей ринку праці дає змогу зробити ряд висновків. По-перше, на наш погляд, недостатньо виокремлювати лише один критерій — зайнятість. Адже цілком очевидно, що модель ринку праці визначається особливостями всіх фаз процесу відтворення робочої сили. По-друге, недоречно в одній класифікації моделей ринку праці брати до уваги одночасно і незалежно два фактори: політику держави і політику роботодавця. Наприклад, недоцільно в одній класифікації виокремлювати патерналістську модель, у якій до уваги береться політика роботодавців, і соціал-демократичну, в якій відбивається політика держави на ринку праці. По-третє, виокремлення моделі ринку праці за національною ознакою в сучасних умовах недоречно через використання роботодавцями однієї й тієї самої країни різних підходів до формування відносин з найманими працівниками (японські фірми все частіше використовують систему стимулювання праці відповідно до індивідуальної продуктивності, а не лише за критеріями освіти, стажу роботи, віку тощо) і роботодавцями різних країн однакових принципів на ринку праці (деякі американські фірми використовують систему «пожиттєвого найму», значну увагу приділяють професійній підготовці кадрів і т. д.). По-четверте, необов'язково шукати лаконічну назву для визначення певної моделі, тому що це в сучасних умовах неможливо.

На наш погляд, визначаючи моделі ринку праці, треба спира-

тися, по-перше, на класифікацію типів ринку праці залежно від ланки суспільного виробництва на внутрішньофірмовий та національний (пам'ятаючи про те, що національний ринок праці не може існувати окремо від внутрішньофірмового); по-друге, на фази процесу відтворення робочої сили; по-третє, на систему певних ознак, які справді характеризують особливості ринків праці.

Відомо, що в сучасних умовах не існує країни, в якій би державні органи не регулювали процеси відтворення робочої сили як на національному рівні, так і на рівні фірм, і в якій би роботодавці зовсім не приділяли уваги певним процесам відтворення робочої сили. Можна говорити лише про ступінь впливу держави та роботодавців на ці процеси, який залежить насамперед від моделі економічного розвитку, прийнятій у тій чи іншій країні. З огляду на це можна виокремити два крайні прояви моделі внутрішньофірмового ринку праці, назвавши їх умовно «патерналістська» та «бюрократична», і два крайні прояви моделі національного ринку праці — «соціально орієнтовану» та «ліберальну». Комбінація зазначених моделей дасть чотири їх різновиди. Наприклад, у кожній країні, яка обрала соціально орієнтовану модель економічного розвитку, може діяти дві моделі ринку праці: соціально орієнтована патерналістська або соціально орієнтована бюрократична, залежно від політики кожної з фірм на внутрішньофірмовому ринку праці. Саме такі моделі ринку праці теоретично можуть діяти в Україні, але, зважаючи на національні особливості, на наш погляд, переважатиме соціально орієнтована бюрократична модель з елементами патерналістської.

Отже, кожен підприємець, формуючи систему управління персоналом власної фірми, має визначитися, на яку модель ринку праці він буде спиратися. Орієнтиром при цьому можуть служити нижченаведені ознаки.

Бюрократична модель базується на певних ознаках, основними з яких є індивідуалізм і конкуренція. Інші ознаки бюрократичної моделі ринку праці стосуються переміщення по службі, методів оцінки працівника, характеру відносин між роботодавцем і найманим працівником, методів контролю за виконанням поставлених перед підлеглим завдань, ставлення найманого працівника до роботи та до фірми тощо. Зокрема, працівників часто оцінюють і просувають по службі згідно з украй формалізованою системою оцінки. Цю оцінку потім використовують, приймаючи рішення щодо підвищення заробітної плати або призначення працівника на нову посаду. Іще одна особливість бюрократичної моделі ринку праці — високий ступінь контролю, що його здійснює роботода-

вещь відносно найманого працівника. Про це свідчать формальні письмові документи, які визначають майже всі аспекти взаємин роботодавця й працівника. У цих документах передбачено оплату, пільги, заохочення, дисципліну та інші аспекти встановлених роботодавцем правил. Менеджер самостійно ухвалює рішення і бере на себе особисту відповідальність за успіх чи поразку.

Для бюрократичної моделі ринку праці характерним є також те, що регулювання виробничих відносин базується на жорсткій класифікації робіт, чітких межах змісту кожної роботи, для того щоб зберегти професійну мобільність кадрів. При цьому сама класифікація робіт будується на основі наскрізних професій і категоріювання робіт, яким відповідають ці професії. Особливою є також політика зайнятості на підприємствах. Так, у разі скорочення обсягів виробництва фірми надають перевагу звільненню працівників, а не скороченню кількості відпрацьованих людино-годин або переміщенню працівників у межах підприємства, як це практикується в патерналістській моделі внутрішньофірмового ринку праці. Заробітна плата визначається класифікацією робіт за їх складністю. Менша увага приділяється профпідготовці працівників у межах підприємств.

Патерналістська модель ринку праці характерна тим, що в умовах ідеї «пожиттєвого найму» роботодавець стає нібито родиною працівника, тобто діє на засадах патерналізму. Здебільшого роботодавець забезпечує соціальну підтримку своєму працівникові у придбанні житла, охороні здоров'я та надає інші вигоди, які асоціюються з родиною. Хоча цей принцип не застосовується до всіх працівників, він дуже характерний для родинної чи групової орієнтації відносин на ринку праці.

Особливим на такому ринку праці є також повільний процес оцінки й просування по службі. Існує тенденція до групових підвищень. Особисті успіхи не заохочуються, на відміну від бюрократичної моделі, і будь-кого, хто спробує показати вищі показники, вважатимуть порушником групової гармонії, яка є найважливішою характерною особливістю відносин на ринку праці. На такому ринку праці менеджери не дотримуються спеціалізації у своїй кар'єрі. Спочатку вони проходять загальну підготовку, а потім їх готують на місці для виконання конкретних обов'язків. Вважається, що протягом своєї кар'єри вони працюватимуть на багатьох ділянках. Базовим рівнем ухвалення рішень і відповідальності є група.

Підприємства в межах «пожиттєвого найму» забезпечують постійним працівникам гарантії зайнятості, повністю формують кваліфікацію працівників, оперативно приводять у відповідність професійно-кваліфікаційний склад кадрів зі структурою робочих місць, розвитком техніки і технології, модифікацією виготовленої продукції, забезпечують переміщення працівників у плановому порядку на нові робочі місця з метою розширення професійного профілю й готовності до внутрішньофірмової мобільності;

підвищують розміри заробітної плати, преміальних, соціальних виплат залежно від віку, освіти, стажу роботи тощо. При цьому відсутні чіткі межі змісту тієї чи іншої роботи, а виробничий процес розрахований на працю працівників широкого професійного рівня.

Патерналістська модель ринку праці вигідна для суспільства тим, що вона меншою мірою сприяє безробіттю, ніж бюрократична, тому що в разі скорочення виробництва працівників або перемищують на інші робочі місця, або скорочують тривалість робочого часу, зберігаючи кадри на підприємстві. Якщо виникає потреба, адміністрація фірм забезпечує таким працівникам необхідну профперепідготовку і виплачує їм повну заробітну плату, вважаючи, що звільнення працівників у разі скорочення виробництва і набір нових у період економічної активності обійдеться значно дорожче. Критеріальні ознаки та характеристики двох систем управління персоналом залежно від внутрішньофірмової моделі ринку праці наведені в табл. 1.

*Таблиця 1*

**КРИТЕРІАЛЬНІ ОЗНАКИ ТА ХАРАКТЕРИСТИКИ  
ДВОХ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЗАЛЕЖНО  
ВІД ВНУТРІШНЬОФІРМОВОЇ МОДЕЛІ РИНКУ ПРАЦІ**

Критеріальні ознаки	Бюрократична модель ринку праці	Патерналістська модель ринку праці
Характер відносин між фірмою і найманими працівниками	Формальні відносини, які не виходять за межі виробництва	Патерналістські (батьківські, сімейні) відносини роботодавців (менеджерів) до працівників та до їхніх сімей
Зобов'язання адміністрації фірм щодо зайнятості працівників	Залежать від економічної ситуації й особистих результатів роботи кожного працівника	Високі гарантії зайнятості і відповідно очікування адміністрацією від працівників лояльності щодо фірми
Ставлення й інтерес працівників до роботи або до фірми	Працівників цікавить передусім не організація, в якій вони будуть працювати, а їхня робота	Інтерес до фірми, до її іміджу — на першому місці
Стандарти і методи контролю продуктивності	Використовуються індивідуально орієнтовані, формальні стандарти і методи контролю продуктивності	Орієнтація на високу групову мотивацію і стандарти з використанням громадського робітничого контролю

Продовження табл. 1

Критеріальні ознаки	Бюрократична модель ринку праці	Патерналістська модель ринку праці
Відносини між менеджерами та працівниками у процесі вирішення проблем	Мають переважно консультативний характер	Як захід підкріплення загальних цілей використовуюється метод спільної участі менеджерів і працівників у вирішенні проблем
Конкуренція між працівниками	Дуже сильна	Практично відсутня
Характер добору персоналу	Працівники у фірму добираються насамперед за критеріями формальної освіти за спеціальністю та (або) практичного досвіду і навичок роботи за спеціальністю	Працівники добираються фірмою на все життя безпосередньо після школи на основі академічних успіхів, тестування у фірмі з екстенсивною програмою «відсіювання». Крім того, при відборі використовуються дружні стосунки та шкільні зв'язки
Критерії просування працівників по службі	Просування по службі та винагорода залежать насамперед від індивідуальної продуктивності, яку оцінюють менеджери. Критеріями диференціації індивідуального заробітку є кількість та якість виконаної роботи	Просування по службі і винагорода залежать від суб'єктивних факторів, таких як освіта, стаж роботи, вік, форма найму тощо. Наведені фактори є також критеріями диференціації індивідуального заробітку
Тип організаційної структури та характер розподілу функцій, закріплення обов'язків та відповідальності	Ієрархічна бюрократія зі спеціалізованими та дуже структуризованими функціями і положенням; обов'язки і відповідальність чітко визначені та розписані для кожного працівника	Ієрархічна організація з нежорсткими, широкими функціями і неформальним описом посади. Така організація значною мірою спирається на внутрішні групові норми кооперації, з пошуком компромісу і високими стандартами групових досягнень
Формування оргструктури навколо окремих осіб або груп працівників	Оргструктура будується навколо окремих осіб	Оргструктура будується навколо груп працівників

Закінчення табл. 1

Критеріальні ознаки	Бюрократична модель ринку праці	Патерналістська модель ринку праці
Ставлення адміністрації фірм до витрат на робочу силу	Максимальний прибуток на інвестований капітал завдяки технологічній та індивідуальній продуктивності	Люди розглядаються як найцінніше надбання для досягнення цілей фірми
Збіг цілей працівників і фірми	Працівників здебільшого роздратовує робота, але їх можна стимулювати матеріально, якщо виконання завдань жорстко контролюється. Тому вважається, що цілі організації не збігаються з цілями працівників	Цілі організації та працівників розглядаються як загальні групові цілі
Характер системи прийняття рішень	Система прийняття рішень дуже централізована — зверху вниз, документована, має широкі усні комунікації після прийняття рішення з метою добитися підкорення рішенням	Система прийняття рішень децентралізована — знизу догори, є неформальною, з усними комунікаціями з метою пошуку згоди. А система письмової реєстрації використовується як підтвердження розпоряджень

На практиці в чистому вигляді зазначені моделі ринку праці зустрічаються рідко, тому, формуючи систему управління персоналом власної фірми, кожен підприємець має поєднати характеристики обох із них так, щоб досягти найкращого результату.

## ЛІТЕРАТУРА

1. *Никифорова А. А.* Рынок труда: занятость и безработица. — М.: Междунар. отношения, 1991. — 181 с.
2. *Рофе А. И., Збышко Б. Г., Ишин В. В.* Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: Учеб. пособие / Под ред. проф. А. И. Рофе. — М.: МИК, 1997. — 160 с.
3. *Скурятівський В., Палій О., Лібанова Е.* Соціальна політика. — К.: Вид-во УАДУ, 1997. — 360 с.